

MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE

MINISTÈRE DU LOGEMENT,
DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DE LA RURALITÉ

Paris, 29 SEP. 2015

AGENDA SOCIAL DES MEDDE-MLETR 2015-2016

PREAMBULE

Après concertation avec les organisations syndicales représentatives de nos ministères, un agenda social a été élaboré. Il comprend les chantiers de gestion des Ressources Humaines que nous nous engageons à mettre en œuvre, dans l'intérêt des agents et des services sur la période 2015-2016.

Ces chantiers que nous considérons comme prioritaires, devront s'articuler avec les projets contenus dans l'agenda social de la Fonction Publique.

Le Secrétariat général, notamment la direction des ressources humaines, ainsi que les directions métiers et l'ensemble des services concernés, seront mobilisés pour porter et faire avancer ces chantiers.

L'agenda social n'est pas un document exhaustif et les autres chantiers thématiques ou catégoriels en cours ont vocation bien sûr à se poursuivre.

L'agenda social 2015-2016 des MEDDE-MLETR est structuré autour de trois thèmes.

1 – Les conditions de travail

Les conditions de travail des agents, la sécurité, la prévention, nécessitent une attention constante et constituent une priorité absolue.

➔ Trois chantiers prioritaires sont identifiés :

a) La prise en compte de la pénibilité

La prévention de la pénibilité relève d'une obligation de l'employeur qui doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnels.

Il conviendra d'identifier les facteurs de pénibilité ainsi que les populations concernées et d'améliorer la gestion du dispositif de traçabilité des expositions aux risques professionnels.

Un travail important a été engagé pour élaborer une fiche d'exposition aux risques diffusée aux services avec une note du 13 février 2014.

Les travaux ultérieurs devront nécessairement s'appuyer sur le cadre interministériel du chantier que la fonction publique a engagé sur ce sujet.

b) La prévention et la prise en compte des risques liés à l'amiante

La prévention des risques sanitaires liés à la présence d'amiante dans les cas de travaux sur infrastructures a déjà fait l'objet d'instructions élaborées dans le cadre du CHSCT ministériel. Les conditions de mise en œuvre de ces instructions seront suivies régulièrement et actualisées si nécessaire.

Un travail est en cours et doit se poursuivre pour décliner au sein de nos ministères les dernières dispositions prises par la fonction publique (circulaire du 28 juillet 2015 rappelant les règles relatives à la prévention du risque d'exposition à l'amiante dans les trois versants de la fonction publique et circulaire du 18 août 2015 relative aux modalités du suivi médical post-professionnel des agents de l'État exposés à une substance cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction).

Enfin, le gouvernement a décidé que le bénéfice de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité sera étendu au profit de tous les fonctionnaires et agents publics ayant développé une maladie professionnelle en lien avec l'amiante. Les ministères déclineront ces mesures pour leurs agents dès publication des textes correspondants.

c) Le développement du télétravail

L'article 133 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a instauré le télétravail dans les trois fonctions publiques, renvoyant à la publication d'un décret en Conseil d'État pour en définir l'organisation.

Parallèlement, une expérimentation sur le télétravail dont les modalités de mise en œuvre ont été définies en lien avec les organisations syndicales, a été lancée au sein des services des MEDDE/MLETR. Cette expérimentation a été reconduite jusqu'au 31 décembre 2015. La DGAFP doit proposer un projet de texte qui permettra de donner une suite à l'expérimentation dans un cadre réglementaire interministériel. Le projet de texte devrait renvoyer à un arrêté ministériel pour définir un certain nombre de dispositions qui seront dès lors examinées dans le cadre de l'agenda social.

2 – Les parcours professionnels, les carrières, les rémunérations

➔ Parmi les différents dossiers relevant de ce thème, cinq sont plus particulièrement identifiés :

a) La mise en œuvre d'un plan de requalification

Un audit a été réalisé par le Conseil général de l'environnement et du développement durable (CGEDD) sur la situation des corps des adjoints administratifs et des dessinateurs aux MEDDE/MLETR, dans le cadre du chantier interministériel de réforme du statut de la catégorie C.

Les conclusions de l'audit, qui mettent en évidence une forte évolution des métiers et des fonctions des agents de ces deux corps, ont conduit les MEDDE/MLETR à engager la mise en œuvre d'un plan de requalification de C en B reconnaissant les acquis professionnels et les fonctions occupées par les agents de ces corps. Cette requalification a donc vocation à s'adresser à tous les corps de catégorie C dont les débouchés sont les deux corps de secrétaires d'administration et de contrôle du développement durable (SACDD) et de techniciens supérieurs du développement durable (TSDD). Ce plan s'accompagne également de la promotion de la catégorie B vers la catégorie A (corps des attachés et corps des ingénieurs des travaux publics de l'État).

b-1) L'élaboration d'un quasi-statut pour les agents contractuels de l'environnement

En septembre 2013, le Président de la République a décidé la mise en place de l'Agence française pour la biodiversité (AFB). Dans le cadre de la création de cette Agence, il est notamment prévu de créer un nouveau quasi-statut pour les personnels contractuels de l'AFB, qui sera également applicable aux autres opérateurs de la sphère environnement, en particulier l'ONCFS et les différents Parcs nationaux. Il s'agit pour ces personnels (la moitié des effectifs de la future agence) d'une véritable avancée qui permettra d'améliorer leur gestion, de formaliser les règles de déroulement de carrière et de favoriser la mobilité entre établissements publics de l'environnement. Le quasi-statut, qui servira de cadre de gestion à ces personnels, doit être entré en vigueur avant la création de l'Agence.

b-2) L'évolution du statut des Agents Techniques de l'Environnement (ATE) et des Techniciens de l'Environnement (TE)

Pour ces deux corps de fonctionnaires, qui constituent une importante partie des effectifs de l'AFB et des autres opérateurs de la sphère environnement, deux mesures seront engagées :

- l'intégration des TE dans le nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B ;
- le repyramidage du corps des ATE en requalifiant 150 postes d'ATE en TE.

c) La mise en œuvre des chantiers faisant suite aux Assises des métiers de l'ingénieur

Les Assises ont donné lieu à une réflexion approfondie dans le cadre de plusieurs chantiers. Une forte impulsion a été donnée au volet GPEC et à l'établissement d'un plan d'actions en voie de finalisation. De ces travaux il résulte les axes suivants :

- sur les formations initiale et continue : elles doivent permettre aux ITPE de couvrir la très grande majorité des besoins en ingénieurs des politiques publiques portées par nos ministères ; elles doivent également permettre à l'ensemble de nos ingénieurs de disposer d'un corpus de compétences techniques et de méthodes mais aussi de les préparer à exercer leurs missions dans les nouvelles postures attendues de l'État ;

- sur les parcours professionnels : dans un contexte renouvelé des attentes sociétales, des besoins des politiques publiques et des organisations, l'objectif doit être de redonner de la visibilité aux parcours professionnels des ingénieurs, conçus à l'échelle d'un périmètre élargi de l'action publique, contribuant à la construction de la compétence collective des ministères et prenant en compte les aspirations individuelles des agents ;

- une nécessaire relecture des grands principes de politique des ressources humaines, pour tenir compte des nouveaux périmètres ministériels et de la nécessité de renforcer la culture commune fondatrice des actions de nos ministères ;

- une évolution des modalités de gestion du corps des ITPE, notamment sur la mobilité, les affectations post-promotion ou en sortie d'école et les emplois fonctionnels d'ingénieur en chef des TPE.

Après partage des propositions issues des conclusions des travaux, les actions seront déclinées selon des modalités et un calendrier adapté à chacune d'elles. Elles permettront de définir les modalités d'une évolution statutaire du corps des ITPE.

d) L'évolution statutaire des ouvriers des parcs et ateliers (OPA)

De nouvelles dispositions législatives et réglementaires ont ouvert en 2014 le droit d'option des ouvriers des parcs routiers et de certains services maritimes, fluviaux ou aéroportuaires transférés pour leur intégration dans les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale jusqu'au 7 mai 2016.

D'ores et déjà près de 65 % de la population des OPA qui ont été mis à disposition des collectivités locales ont opté pour un statut de fonctionnaire territorial. Ils ont été intégrés au 1^{er} janvier 2015 ou le seront au 1^{er} janvier 2016. Une dernière vague d'intégration est prévue au 1^{er} janvier 2017.

Il reste désormais moins de 2 000 OPA dans les différents services des MEDDE/MLETR. L'analyse des compétences requises à l'exercice des missions actuelles et à venir nécessite de modifier le cadre statutaire actuellement en vigueur pour ces agents, pour proposer des évolutions réglementaires susceptibles d'assurer l'embauche pérenne de personnels dotés de ces qualifications à préserver et pour offrir aux agents concernés des perspectives de déroulement de carrière. Cette réflexion s'engagera en lien avec la Fonction Publique compte tenu de son caractère interministériel.

e) L'évolution du corps des personnels d'exploitation

Depuis décembre 2011, la DRH des MEDDE/MLETR a engagé, dans le cadre du chantier interministériel de revalorisation de la catégorie C, une action de modernisation du corps des personnels d'exploitation des travaux publics de l'État (PETPE).

Il s'agit essentiellement de :

- requalifier des personnels ayant été fortement impactés par un contexte de décentralisation et de réorganisation continue des MEDDE/MLETR depuis 2004 ;
- prendre en compte l'évolution des métiers des agents concernés et adapter leur déroulement de carrière;

- mettre en œuvre un programme d'actions sur la formation professionnelle et le reclassement des agents devenus inaptes à assurer les missions de terrain du corps.

3 – La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La charte relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (2014-2017) a été signée le 3 novembre 2014.

Un plan d'action de mise en œuvre de la charte sera élaboré et mis en œuvre, dans la concertation.

Le bilan de sa mise en œuvre sera présenté annuellement au comité technique ministériel, en même temps que le rapport de situation comparée des ministères.

Les comités de suivi

Par ailleurs, dans le cadre de l'agenda social, deux comités de suivi seront constitués et mobilisés, associant les organisations syndicales et les services, pour piloter, dans les meilleures conditions, deux réformes majeures pour nos ministères :

- la mise en œuvre et l'accompagnement de la réforme territoriale,
- la création de l'Agence française de la biodiversité.

La ministre de l'écologie,
du développement durable
et de l'énergie



Ségolène ROYAL

La ministre du logement,
de l'égalité des territoires
et de la ruralité



Sylvia PINEL